

anwesend: Prof. Reinhard Wegner Dr. Jörg Rippe Dr. Sibylle Wolff Martina Gümmer Dr. Gerlinde Kaul (Protokoll)	entschuldigt: Axel Kreutzmann Ruth Müller Niko Schwarz Srdjana Gajcic Ursula Winter
---	---

TOP 1 – Kurze Nachlese zum Artikel von Herrn Wegner „Zur Bedeutung des höheren Alters“

Der Artikel im „Report Psychologie“ H. 2/2018 hat ein uneingeschränkt positives Echo gefunden. Hervorgehoben wurde – neben der leichten Lesbarkeit – die differenzierte Betrachtung der verschiedenen Aspekte einer notwendigen wie gelingenden Lebensgestaltung, die im Alter mitunter trotz heftig einschränkender gesundheitlicher Bedingungen bei der Alltagsbewältigung auf lebensbejahende Aspekte abstellt. U.a. wurde hervorgehoben, dass dieser Artikel orientierend für psychotherapeutische Hilfen oder bei präventiven Herausforderungen im höheren Lebensalter werden könnte. In einer Metapher wurde der Artikel zusammengefasst als ein „Bergführer auf dem Weg zum Altersgipfel“.

TOP 2 – Reflexionen zu den Themen, die jeden im Rahmen des Themas „Ältere Menschen“ z.Z. beschäftigen; Nachlese zu den Themen, die bei den vorherigen Treffen bearbeitet wurden:

- Herr Rippe berichtete über verschiedene Themen:
 - U.a. gibt es ein Projekt, das von Gerontologen der Charité durchgeführt wird und über den gezielten Einsatz von Bewegungstherapien zu einer Verbesserung der Alltagsbewältigung Älterer beiträgt, was u.a. bis zu einer Senkung der Pflegestufe führen kann, und
 - in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld: Zur Entwicklungspsychologie Älterer.
- Frau Gümmer erläuterte Probleme bei der Pflege von an Demenz Erkrankten:
 - Sich nur unzureichend mit der eigenen Situation auseinandersetzen zu können verändert u.a. die Beziehung zu Familienmitgliedern, speziell zu den eigenen Kindern, und erschwert eine einvernehmliche Verständigung.
 - Es verändert sich die Fähigkeit zu vertrauen, Kontrolle über die eigene Situation haben zu können, Bedürfnisse realitätsnah zu äußern oder zuzulassen.
- Herr Wegner arbeitet weiter zum Defizitmodell flüssiger und kristalliner Intelligenz:
 - u.a. dazu, welche Anteile von flüssiger und kristalliner Intelligenz mit zunehmendem Alter in welcher Weise betroffen sind und das Verhalten und die Kommunikation im sozialen Kontext wesentlich beeinflussen.
- Frau Wolff bringt den Begriff der „präsenilen Eidese“ ein:
 - Der Sozialpsychologe Willy Hellpach beschreibt damit den Umstand, dass ab der Mitte des Lebens die Eindrücke aus früheren Lebensabschnitten, besonders der Kindheit und Jugend, in der Erinnerung in kompakten Bildern lebhafter hervor treten als vorher.
 - In der ZEIT (Magazin) vom 01.03.18 wird auf eine App aufmerksam gemacht (WeCroak), die mehrmals täglich die Erinnerung schickt „Vergiss nicht, Du musst sterben!“ und so auf eine bewusste Lebensgestaltung im Umgang mit der (Lebens-)Zeit aufmerksam machen will.
- Frau Kaul sieht die Klärung von neuen Bedingungen beim Eintritt in den Ruhestand und die Würdigung des Erreichten als wesentliche Aspekte, um die neue Lebensphase positiv zu gestalten.

TOP 3 – Agiles Arbeiten: Anforderungen in der modernen Arbeitswelt – noch Platz für Ältere?

Frau Wolff stellte das Konzept der **VUCA-Welt** vor, das auf das Bewältigen von schwierigen und unvorhersehbaren wie die sich rasch wandelnden Arbeitsbedingungen orientiert ist und für eine zeitgemäße Unternehmensführung unabdingbar wird. Dabei steht das Akronym VUCA für **V**olatility (Schwankung von Auftrittshäufigkeiten), **U**ncertainty (Unsicherheit), **C**omplexity (Komplexität der Abhängigkeiten/Bedingungen zueinander) und **A**mbiguity (Mehrdeutigkeit). Das Konzept wird in der Unternehmensstrategie und – Beratung, beim Coaching und bei Qualifikationsangeboten berücksichtigt und versucht, in komplexen Problemlösesituationen (s. Dietrich Dörner) mit den verschiedenen Akteuren Lösungsstrategien zu entwickeln bzw. ein Vorgehen vorzuschlagen.

Eine Technik bzw. ein Werkzeug dafür ist die in Japan entwickelte **KAN BAN** -Tafel, die den Fortgang eines komplexen Herstellungsprozesses (Projekt) in Phasen von „to do“ - „doing“ - „done“ (Was ist zu tun?, Was ist in Arbeit?, Was ist fertig?) unterteilt. Die Inhalte werden von allen Akteuren kontinuierlich in kurzen Stand Up Meetings abgeglichen bzw. neu aufgestellt. Ziel ist es dabei, unter der Bedingung einer flachen Hierarchie die gegebenen Ressourcen zu bündeln, zielorientiert einzusetzen und jeden der Beteiligten mit in die Verantwortung einzubinden. Dabei sollen sich die Arbeitsschritte/Teilziele aus den jeweiligen Kompetenzen realisieren, die die einzelnen Personen haben. Der schrittweise Abgleich der KanBan-Tafel dient der Unterstützung des Entwicklungsverlaufs bis zur Fertigstellung des Produkts und ist diesem untergeordnet. Das verlangt von jedem Beteiligten ein hohes Maß an Disziplin und Motivation, um aufgabenbezogen und flexibel in ggf. verschiedener (Gruppen-)Zusammensetzung zu agieren.

Im Rahmen des „doing“ kann ein flexibles Arbeitsplatzmodell relevant werden, das sich mit dem Begriff „flex@work“ verbindet. Es unterstützt flexibles Arbeiten, das mit abwechselnd fixen/festen Arbeitsplätzen, variabel nutzbaren freien Plätzen in einem Unternehmensbereich (z.B. freier Tisch im Großraumbüro) oder mobilem Arbeiten von wechselnden Orten aus (z.B. Telearbeit von zu Hause aus) möglich ist. Das verlangt von den Beschäftigten eine hohe Bereitschaft zur Flexibilität und eine Affinität für die IT-Technik sowie Fertigkeiten zur Organisation des Büroalltags per IT-Kommunikation.

Diskussionen ergaben sich bzgl. der Ökonomisierung der Bürokommunikation vs. einer sozial verträglichen Arbeitssituation (u.a. Entgrenzung, work-life-balance) und der Frage, wie die Bedürfnisse des AG und des AN wechselseitig berücksichtigt werden können oder ob sich verschiedene Arbeitsplatzmodelle innerhalb eines Unternehmens stören würden. Problematisch könnte sich die Situation für ältere Beschäftigte entwickeln, die die klassische Arbeitssituation präferieren oder sich den gestiegenen Anforderung an eine solche Flexibilität und Mobilität nicht anpassen können. Daneben ist es für sie schwierig, sich für solche Arbeitssituationen zu bewerben, da andere Fähigkeiten/Skills in den Vordergrund rücken, um bei der Personalauswahl gegenüber jüngeren Bewerbern punkten zu können.

Unübersehbar jedoch ist die Tatsache, dass wir bereits alle in der VUCA-Welt angekommen sind.

Termine 2018

Das nächste Treffen der AG findet am **7. November 2018** in Frankfurt/Main statt.

Mögliche Themen, die in den vorherigen Treffen nicht berücksichtigt werden konnten, könnten sein:

- Information zu „Karrierewerkstatt 50 plus“
- Ethische Aspekte des Alter(n)s im Kontext von Medizin und Gesundheitsversorgung

Protokoll Dr. Gerlinde Kaul